

Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri

Gunardi Lie¹ Jonathan Hervine Siarill²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: gunardi.lie@untar.ac.id¹ jonathan.205220106@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang semakin kompleks di tengah perubahan industri yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, dan restrukturisasi perusahaan. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga memunculkan berbagai persoalan hukum dan keadilan yang harus disikapi oleh pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Dalam konteks hukum, PHK harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan sengketa antara pihak perusahaan dan pekerja. Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi ketidakadilan, terutama ketika PHK dilakukan secara sepihak atau tanpa kompensasi yang memadai. Artikel ini menganalisis implikasi hukum dari PHK dalam kerangka peraturan perburuhan di Indonesia, serta mengkaji aspek keadilan bagi pekerja yang terdampak. Selain itu, artikel ini juga membahas pentingnya adaptasi regulasi perburuhan dalam menghadapi perubahan industri yang semakin dinamis, termasuk perlindungan bagi pekerja dalam era digitalisasi dan otomatisasi.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Implikasi Hukum, Keadilan, Perubahan Industri, Peraturan Perburuhan, Digitalisasi, Otomatisasi

Abstract

Termination of Employment (PHK) has become an increasingly complex issue amid industrial changes driven by technological advancements, globalization, and corporate restructuring. This phenomenon not only impacts workers who lose their jobs but also raises various legal and justice concerns that must be addressed by governments, companies, and employees. From a legal perspective, employment termination must comply with existing labor regulations to prevent disputes between employers and workers. However, in practice, injustices often occur, especially when termination is carried out unilaterally or without adequate compensation. This article analyzes the legal implications of termination within the framework of labor laws in Indonesia and examines the fairness aspects for affected employees. Additionally, it discusses the need for labor regulations to adapt to increasingly dynamic industrial changes, including protections for workers in the era of digitalization and automation.

Keywords: *Termination of Employment, Legal Implications, Justice, Industrial Changes, Labor Regulations, Digitalization, Automation*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perubahan industri yang pesat akibat kemajuan teknologi, globalisasi, dan restrukturisasi perusahaan telah membawa dampak signifikan terhadap dunia kerja, termasuk meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di tengah digitalisasi dan otomatisasi yang menggantikan pekerjaan manual, perusahaan berusaha meningkatkan efisiensi dan daya saing, namun hal ini sering kali menempatkan pekerja dalam posisi rentan. PHK bukan hanya berdampak secara ekonomi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga menimbulkan persoalan hukum dan keadilan¹. Dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan

¹ Zaeni, Asyhadi. 2018. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018) Hal. 83

perselisihan. Oleh karena itu, mekanisme prosedur PHK diatur secara ketat agar pekerja memperoleh perlindungan yang layak dan hak-haknya terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari perlakuan tidak adil atau eksploitasi oleh pengusaha. Pemerintah memberikan perhatian besar terhadap masalah perlindungan pekerja karena posisi pekerja yang umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dengan perlindungan yang baik, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja pekerja dapat terjaga². Namun, sering kali terjadi bahwa pesangon yang diberikan tidak memadai, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dari pekerja yang terkena PHK. Meskipun pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan, bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, hilangnya pendapatan merupakan masalah yang serius. Oleh karena itu, jaminan keamanan dalam bekerja menjadi perhatian utama, di mana pekerja seharusnya tidak perlu khawatir tentang PHK mendadak. Dalam hal ini, undang-undang sangat penting sebagai perlindungan bagi pekerja agar hak-hak mereka tetap terlindungi. Meskipun regulasi sudah ada, kenyataannya banyak pekerja yang masih kesulitan memperoleh kehidupan yang layak bahkan sebelum PHK terjadi. Banyak pekerja mudah kehilangan pekerjaan tanpa mekanisme yang adil, dan setelah PHK, pekerja sering kali meminta hak-hak yang melebihi ketentuan yang berlaku. Kondisi inilah yang membuat penyelesaian perselisihan terkait PHK menjadi sulit.

Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 menambahkan dimensi baru terkait PHK atas dasar efisiensi, di mana PHK dianggap konstitusional dengan syarat perusahaan tutup secara permanen atau tidak sementara. Ini menunjukkan bahwa PHK atas alasan efisiensi masih bisa terjadi, tetapi harus sesuai dengan syarat-syarat hukum yang jelas. Dengan demikian, persoalan PHK di tengah perubahan industri memerlukan perhatian khusus dari sisi hukum dan keadilan untuk memastikan bahwa pekerja dilindungi secara memadai dan perselisihan dapat diselesaikan dengan adil³. PHK sering kali menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan efisiensi dan perubahan pasar, terutama di era disrupsi digital. Namun, keputusan untuk melakukan PHK harus mempertimbangkan dampak sosial dan hukum yang timbul. PHK yang tidak memenuhi standar hukum berpotensi menimbulkan sengketa yang berkepanjangan antara perusahaan dan pekerja. Di satu sisi, perusahaan beralasan bahwa langkah efisiensi diperlukan untuk menjaga kelangsungan bisnis, sementara di sisi lain, pekerja yang terkena PHK sering kali merasa dirugikan karena kehilangan sumber pendapatan tanpa adanya jaminan keamanan pekerjaan yang jelas⁴. Dalam konteks hukum perburuhan di Indonesia, PHK diatur melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan pesangon dan kompensasi yang layak kepada pekerja yang terkena PHK. Namun, kenyataannya banyak pekerja merasa bahwa pesangon yang diberikan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka setelah kehilangan pekerjaan. Hal ini diperparah oleh fakta bahwa banyak pekerja yang, setelah PHK, sulit mendapatkan pekerjaan baru akibat ketatnya persaingan di dunia kerja yang terus berubah⁵.

Masalah lain yang muncul adalah ketidakpastian mengenai alasan PHK itu sendiri. PHK yang dilakukan dengan alasan efisiensi perusahaan kerap kali diperdebatkan, terutama jika perusahaan masih beroperasi secara normal. Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No.19/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa PHK atas alasan efisiensi hanya dapat dilakukan jika perusahaan tutup secara permanen atau tidak beroperasi untuk jangka waktu yang panjang.

² Iman, Soepomo. 2023. Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan,2023), hal 3

³ Budi, Santoso dan Ratih Dheviana. 2022. "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, 2022. hal. 206

⁴ Ferianto & Darmanto. 2020. Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), Hal 263

⁵ Wijono, Prodjodikoro. 2018. Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung. hal. 20

Namun, penerapan aturan ini di lapangan sering kali tidak jelas, sehingga memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Selain persoalan hukum, aspek keadilan juga menjadi perhatian utama dalam PHK. Banyak pekerja merasa bahwa PHK dilakukan tanpa memerhatikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berdampak pada finansial, tetapi juga memengaruhi kondisi mental dan sosial pekerja. Oleh karena itu, keadilan dalam proses PHK harus diutamakan, dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kehidupan pekerja yang terdampak⁶.

Seiring dengan perubahan industri yang semakin cepat, pemerintah dan pembuat kebijakan perlu merespons dengan memperbarui regulasi perburuhan yang adaptif terhadap dinamika ini. Peraturan yang lebih fleksibel namun tetap memberikan perlindungan bagi pekerja di era digitalisasi dan otomatisasi sangat dibutuhkan. Selain itu, perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena PHK, seperti program pelatihan ulang (reskilling) dan pencarian kerja, menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa pekerja tetap memiliki peluang untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Dengan demikian, implikasi hukum dan keadilan dalam PHK di tengah perubahan industri tidak dapat diabaikan. Solusi yang holistik dan berbasis pada keseimbangan antara hak-hak pekerja dan kebutuhan efisiensi perusahaan perlu diimplementasikan. Ke depan, tantangan terbesar adalah bagaimana menciptakan iklim kerja yang adil, fleksibel, dan aman di tengah transformasi industri yang terus berlangsung⁷.

Rumusan Masalah

Perubahan industri yang pesat, terutama dengan adanya digitalisasi dan otomatisasi, telah membawa konsekuensi signifikan terhadap dunia kerja, termasuk meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di tengah kebutuhan perusahaan untuk beradaptasi dan bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, PHK sering kali dijadikan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi. Namun, di sisi lain, PHK menimbulkan persoalan serius terkait implikasi hukum dan keadilan bagi pekerja yang terkena dampaknya. Meskipun prosedur PHK diatur dalam undang-undang, praktik di lapangan sering kali memunculkan konflik dan ketidakpuasan, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, beberapa masalah utama yang perlu dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan regulasi terkait PHK di Indonesia, dan apakah peraturan yang ada sudah memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja?
2. Apakah pelaksanaan PHK oleh perusahaan sudah memenuhi aspek keadilan, baik dari segi kompensasi maupun prosedur yang diikuti?
3. Bagaimana adaptasi hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi perubahan industri yang semakin dinamis, khususnya terkait digitalisasi dan otomatisasi?
4. Apa dampak PHK terhadap kesejahteraan pekerja, dan bagaimana perlindungan sosial serta solusi yang dapat diberikan bagi pekerja yang terkena PHK?
5. Bagaimana peran pemerintah dan lembaga terkait dalam menyelesaikan perselisihan PHK dan menjamin keadilan bagi para pekerja?

Rumusan masalah ini menjadi dasar untuk menganalisis lebih jauh implikasi hukum dan keadilan dalam kasus PHK di tengah perubahan industri, serta mencari solusi yang dapat memberikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

⁶ Helena, Poerwanto dan Syaifullah. 2020. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2020), hal 23

⁷ Rachmat, Trijono. 2024. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2024) Hal. 53

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam implikasi hukum dan keadilan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di tengah perubahan industri. Metode ini bertujuan untuk menganalisis berbagai perspektif, isu hukum, serta dimensi keadilan yang timbul dalam praktik PHK, terutama dalam konteks pergeseran industri yang dipicu oleh digitalisasi, otomatisasi, dan globalisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal Data primer diperoleh dari berbagai literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah dan buku yang membahas secara spesifik tentang PHK, hukum ketenagakerjaan, serta perubahan industri. Selain itu, berbagai kajian hukum serta putusan pengadilan terkait perselisihan PHK juga dijadikan bahan analisis. Data primer ini penting untuk memberikan gambaran nyata mengenai implementasi hukum PHK serta dampaknya terhadap pekerja. Metode analisis kualitatif digunakan untuk menelaah dan memahami secara sistematis bagaimana regulasi PHK diterapkan, apakah ada kesenjangan dalam penerapannya, serta bagaimana prinsip keadilan ditegakkan dalam berbagai kasus PHK. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema kunci seperti prosedur PHK, kompensasi, perlindungan hak-hak pekerja, serta adaptasi hukum di era perubahan industri. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK. Dalam penelitian ini, pendekatan interpretatif digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan dan regulasi hukum, guna memahami makna dan penerapan dari berbagai aturan hukum yang terkait dengan PHK. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan yang lebih adil dan adaptif di tengah perubahan industri yang semakin dinamis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Yang Sah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang sangat signifikan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, di mana tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan jasa. Namun, dalam praktiknya, PHK sering menjadi sumber konflik yang berkepanjangan antara pengusaha dan pekerja, terutama ketika alasan PHK tersebut berkaitan dengan efisiensi Perusahaan⁸. PHK dengan alasan efisiensi sering kali terjadi akibat perubahan ekonomi, kemajuan teknologi, atau restrukturisasi perusahaan. Pengusaha dapat melakukan PHK untuk menjaga kelangsungan bisnisnya, terutama ketika perusahaan mengalami kerugian atau membutuhkan penyesuaian operasional agar tetap kompetitif. Alasan efisiensi dalam PHK dapat diterima secara hukum apabila pengusaha membuktikan adanya kondisi yang sah, seperti kerugian terus-menerus selama dua tahun berturut-turut yang dibuktikan dengan laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik, atau perusahaan mengalami kebangkrutan atau pailit. Dalam hal efisiensi, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa PHK atas dasar efisiensi hanya dapat dilakukan jika perusahaan mengalami penutupan secara permanen atau penutupan tidak sementara waktu. Artinya, alasan efisiensi sah dilakukan apabila perusahaan benar-benar tidak dapat melanjutkan operasionalnya dalam jangka panjang, bukan hanya sekadar langkah sementara. Putusan ini memberikan perlindungan lebih lanjut kepada

⁸ Rachmat, Trijono. 2024. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2024) Hal. 53

pekerja agar PHK tidak dilakukan secara sepihak tanpa justifikasi yang jelas⁹. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila PHK dilakukan, pengusaha harus tetap memenuhi kewajiban memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena PHK. Hak-hak ini diatur untuk memastikan bahwa pekerja yang kehilangan mata pencahariannya tetap mendapatkan perlindungan finansial yang memadai. Meski demikian, terdapat tantangan dalam praktik di lapangan, di mana pekerja kadang menuntut kompensasi yang melebihi ketentuan yang diatur oleh undang-undang karena kondisi pribadi yang sulit setelah kehilangan pekerjaan. Implikasi hukum dari PHK karena efisiensi juga berdampak pada jaminan ketenagakerjaan bagi para pekerja. Walaupun alasan efisiensi dapat diterima, kebijakan PHK tetap harus dijalankan secara transparan dan adil agar tidak menimbulkan ketidakpastian di kalangan pekerja. Undang-undang serta keputusan pengadilan berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan pengusaha untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan hak-hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan yang layak¹⁰. Secara keseluruhan, PHK dengan alasan efisiensi yang sah menurut undang-undang harus memenuhi sejumlah syarat dan dilakukan dengan mempertimbangkan hak-hak pekerja yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Pengusaha tidak dapat sembarangan melakukan PHK, dan pekerja memiliki hak untuk menuntut keadilan apabila merasa dirugikan dalam proses tersebut. Inilah yang menjadikan peran hukum ketenagakerjaan sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil di tengah perubahan industri yang dinamis.

Tindakan Perusahaan Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi yang Sah Menurut Hukum

Salah satu isu utama dalam dunia ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi. PHK sering kali dilakukan ketika perusahaan menghadapi tantangan ekonomis atau efisiensi operasional. Namun, apakah tindakan ini dapat dijadikan dasar yang sah menurut hukum untuk memutus hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja? Menurut Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK dengan alasan efisiensi diperbolehkan dalam situasi tertentu, namun tetap terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar tindakan ini sah secara hukum¹¹.

Alasan-Alasan yang Membenarkan PHK karena Efisiensi

1. Alasan Ekonomis

- a. **Merosotnya Kapasitas Produksi:** PHK dapat dibenarkan apabila perusahaan mengalami penurunan produksi yang disebabkan oleh menurunnya permintaan pasar, keterbatasan bahan baku, atau kurang lakunya produk di pasaran. Kondisi ini dapat mengakibatkan kerugian ekonomi secara langsung bagi perusahaan.
- b. **Penurunan Penghasilan Perusahaan:** Apabila perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang signifikan, sehingga tidak mampu lagi membayar upah atau kompensasi pekerja dengan kapasitas seperti sebelumnya, maka efisiensi dalam bentuk PHK menjadi salah satu solusi.
- c. **Rasionalisasi dan Penyederhanaan:** Pengurangan jumlah pekerja dalam rangka rasionalisasi bisnis sering kali dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan

⁹ Ferianto & Darmanto. 2020. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), Hal 263

¹⁰ Ridwan, Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom. 2019. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2019), hal. 15

¹¹ Budi, Santoso dan Ratih Dheviana. 2022. "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", *Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, 2022, hal. 206

perusahaan. Ini merupakan langkah yang diperbolehkan jika dilakukan untuk menjaga efisiensi operasional.

2. Keadaan Luar Biasa

- a. Perang atau Bencana Alam: Dalam situasi luar biasa seperti perang atau bencana alam yang menghancurkan tempat kerja, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja karena tidak mungkin melanjutkan operasi bisnis.
- b. Kematian Pengusaha: Jika pemilik atau pengusaha meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan usaha, maka PHK dengan alasan efisiensi juga dapat dilakukan.

Legalitas PHK karena Efisiensi dalam Hukum Ketenagakerjaan

PHK dengan alasan efisiensi diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun UU ini tidak melarang penggunaan alasan efisiensi sebagai dasar PHK, perusahaan harus memastikan bahwa efisiensi tersebut dilakukan secara sah. Berdasarkan pasal ini, tindakan efisiensi yang melibatkan pengurangan jumlah pekerja diperbolehkan, asalkan tidak dilakukan dengan cara menutup perusahaan secara total.

Perbandingan PHK karena Kesulitan Ekonomi dan PHK karena Efisiensi

Pasal 164 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur PHK dalam kondisi kesulitan ekonomi yang dialami perusahaan. Namun, PHK dengan alasan efisiensi memiliki nuansa yang berbeda. Pada PHK karena kesulitan ekonomi, fokusnya adalah pada kondisi keuangan perusahaan yang memerlukan pengurangan biaya. Sedangkan PHK dengan alasan efisiensi lebih berfokus pada pekerja yang dianggap tidak produktif atau tidak lagi mendukung kinerja perusahaan secara optimal. Dalam praktiknya, PHK dengan alasan efisiensi memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja tanpa harus menutup usahanya secara total. Selain itu, hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan bisnis, serta memberi peluang bagi pekerja yang di-PHK untuk kembali dipekerjakan jika kondisi perusahaan membaik¹².

Dampak Sosial Ekonomi dan Perlindungan Pekerja

Dari segi kemanfaatan, tindakan efisiensi yang dilakukan tanpa menutup perusahaan dapat mengurangi dampak sosial-ekonomi yang lebih luas, seperti meningkatnya angka pengangguran. Selain itu, pekerja yang terdampak PHK harus tetap mendapatkan perlindungan hukum yang layak, termasuk kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Secara keseluruhan, PHK karena efisiensi dapat dibenarkan asalkan dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang ada dan mempertimbangkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Formalisasi Perlindungan Pekerja dalam Bentuk Perundang-Undangan di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam berbagai perangkat hukum yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin keselamatan, dan kesejahteraan mereka. Menurut Wirjono Prodjodikoro, perlindungan hukum adalah upaya yang diberikan kepada subjek hukum untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak-hak mereka. Perlindungan ini terdiri dari upaya preventif dan represif, yang bisa bersifat tertulis maupun tidak tertulis, guna menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan perusahaan serta masyarakat secara keseluruhan¹³. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja sering dianggap sebagai "tulang punggung perusahaan," karena tanpa

¹² Wijono, Prodjodikoro. 2018. *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, hal. 20

¹³ Rachmat, Trijono. 2024. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2024) Hal. 53

mereka, perusahaan tidak akan dapat berfungsi dan berkontribusi terhadap pembangunan nasional. Oleh karena itu, pekerja harus dilindungi oleh aturan-aturan yang menjamin keselamatan dan kesejahteraan mereka, baik secara sosial, teknis, maupun ekonomis. Perlindungan sosial, misalnya, melibatkan upaya untuk memungkinkan pekerja menjalani kehidupan yang layak sebagai anggota masyarakat. Perlindungan teknis berfokus pada keselamatan kerja, sementara perlindungan ekonomis mencakup upaya untuk memberikan pendapatan yang layak bagi pekerja dan keluarganya¹⁴.

Untuk memastikan perlindungan ini berjalan efektif, terdapat berbagai norma yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan hak-hak tenaga kerja, serta mekanisme kompensasi jika terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Misalnya, norma keselamatan kerja mencakup standar terkait peralatan, tempat kerja, dan lingkungan kerja, sementara norma kesehatan kerja menekankan pentingnya pemeliharaan kesehatan pekerja melalui standar medis dan kebersihan di perusahaan. Seiring perkembangan zaman, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meski undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dengan menyederhanakan regulasi, beberapa pasal yang direvisi, terutama terkait ketenagakerjaan, memicu kontroversi. Perubahan tersebut dianggap mengurangi perlindungan bagi pekerja. Contohnya, perubahan pada Pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memungkinkan lebih banyak pekerja dipekerjakan dengan kontrak jangka panjang tanpa ada kewajiban untuk diangkat menjadi pekerja tetap setelah tiga tahun¹⁵. Selain itu, Pasal 79 yang awalnya mewajibkan pemberian istirahat panjang kini hanya diatur melalui perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, yang berarti istirahat panjang menjadi opsional. Perubahan-perubahan ini menunjukkan pengurangan kontrol negara terhadap aturan ketenagakerjaan, mengembalikan banyak hal pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, yang dalam praktiknya seringkali tidak berpihak kepada pekerja.

Salah satu pasal yang paling kontroversial adalah perubahan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam undang-undang sebelumnya, PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya perundingan antara pekerja dan pengusaha. Namun, dengan perubahan di UU Cipta Kerja, PHK dapat dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha, tanpa perlu melalui perundingan yang mendalam. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa pekerja akan kehilangan perlindungan yang memadai dari PHK yang sewenang-wenang¹⁶. Perubahan-perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran fokus regulasi ketenagakerjaan dari melindungi hak-hak pekerja ke arah mempermudah proses bisnis dan investasi. Padahal, perlindungan pekerja dalam hukum perburuhan seharusnya berlandaskan pada prinsip keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia. Formalisasi perlindungan pekerja melalui undang-undang tidak boleh semata-mata didasarkan pada logika ekonomi, tetapi harus mempertimbangkan kesejahteraan pekerja sebagai pilar utama keberlanjutan pembangunan ekonomi nasional.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu krusial yang terus berkembang, terutama di tengah tantangan ekonomi yang dihadapi akibat pandemi Covid-19. Salah satu bentuk perlindungan ini adalah pemberian

¹⁴ Zaeni, Asyhadie. 2018. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018) Hal. 83

¹⁵ Iman, Soepomo. 2023. *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan, 2023), hal 3

¹⁶ Ridwan, Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom. 2019. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2019), hal. 15

kompensasi PHK dengan alasan efisiensi, yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal tersebut, pekerja berhak menerima uang pesangon sebesar dua kali ketentuan yang tercantum dalam Pasal 156 ayat (2), uang masa kerja satu kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Hal ini menunjukkan bahwa PHK yang terjadi tidak bisa sembarangan dan harus mempertimbangkan hak-hak pekerja¹⁷. Salah satu tantangan utama dalam penerapan undang-undang ini adalah situasi di mana PHK dilakukan dengan alasan efisiensi yang seringkali tidak disertai dengan bukti yang kuat. Kasus yang terjadi pada tahun 2011 antara 38 pekerja Hotel Papandayan Bandung dan manajemen hotel tersebut menggarisbawahi hal ini. Pekerja mengajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi, mengklaim bahwa Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa frasa “perusahaan tutup” dalam konteks efisiensi harus dimaknai secara jelas—yaitu, perusahaan harus tutup secara permanen agar dapat memberlakukan ketentuan ini. Jika tidak, maka pasal tersebut dianggap inkonstitusional¹⁸.

Pasca putusan MK, para pengusaha lebih berhati-hati dalam menggunakan dasar hukum PHK ini. Mereka tidak bisa lagi menganggap efisiensi sebagai alasan untuk memberhentikan pekerja tanpa justifikasi yang kuat. Efisiensi, dalam konteks ini, seharusnya berarti penghematan yang dihasilkan dari penutupan permanen perusahaan, bukan sekadar alasan untuk menghindari kewajiban kompensasi yang lebih besar. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, peraturan terkait PHK akibat efisiensi mengalami perubahan signifikan. Pekerja yang terkena PHK tidak lagi berhak mendapatkan pesangon dua kali lipat, dan ketentuan mengenai hak-hak karyawan dalam hal pemutusan hubungan kerja menjadi lebih lemah. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja semakin terancam, terutama dalam konteks keadilan dan hak asasi manusia¹⁹. Dari sudut pandang keadilan, penting untuk menekankan bahwa pekerja tidak boleh diperlakukan layaknya barang yang dapat dengan mudah dibuang. Mereka memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari PHK sewenang-wenang. Keadilan dalam proses PHK tidak hanya mencakup aspek substansial alasan yang rasional tetapi juga aspek prosedural, di mana pekerja diberi kesempatan untuk membela diri jika mereka merasa PHK tersebut tidak beralasan.

Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PHK dengan alasan efisiensi bukan hanya untuk memenuhi aspek hukum, tetapi juga untuk menjaga moral dan disiplin tenaga kerja. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja, hal ini berkontribusi pada terciptanya tenaga kerja yang produktif dan berdaya guna²⁰. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek di atas, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi harus dikuatkan dan ditegakkan. Kewenangan pemberi kerja dalam melakukan PHK harus dibatasi oleh regulasi yang mencerminkan keadilan substantif dan prosedural, sehingga hak-hak pekerja tetap terjaga, terutama di masa-masa sulit seperti saat ini.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di tengah perubahan industri yang cepat, terutama dengan adanya dampak dari pandemi COVID-19, telah menimbulkan berbagai implikasi hukum dan tantangan dalam aspek keadilan. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan landasan

¹⁷ Ferianto & Darmanto. 2020. Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), Hal 263

¹⁸ Budi, Santoso dan Ratih Dheviana. 2022. “Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja”, Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, 2022. hal. 206

¹⁹ Helena, Poerwanto dan Syaifullah. 2020. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2020), hal 23

²⁰ Rachmat, Trijono. 2024. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2024) Hal. 53

hukum untuk melindungi pekerja, tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan tersebut seringkali tidak memadai. Adanya perubahan peraturan, seperti diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya hak-hak pekerja, termasuk kompensasi yang seharusnya diterima saat PHK. Hal ini menunjukkan adanya ketidakadilan, terutama bagi pekerja dengan posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi kembali kebijakan yang ada dan memastikan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tetap menjadi prioritas dalam setiap kebijakan yang diterapkan. Keadilan substantif dan prosedural harus dijunjung tinggi agar setiap keputusan terkait PHK dapat dilaksanakan dengan adil, memberikan ruang bagi pekerja untuk membela hak-hak mereka.

Saran

1. Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan: Perlu dilakukan reformasi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama dalam aspek yang berkaitan dengan PHK. Kebijakan harus memastikan adanya kompensasi yang layak dan perlindungan bagi pekerja, termasuk mereka yang terkena PHK akibat efisiensi atau perubahan industri.
2. Peningkatan Kesadaran Hukum: Masyarakat, terutama para pekerja, perlu diberikan pendidikan dan pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak mereka dalam konteks ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui seminar, pelatihan, dan program-program penyuluhan yang melibatkan serikat pekerja.
3. Pengawasan yang Ketat: Pemerintah dan lembaga terkait harus meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ada dan tidak melakukan PHK sewenang-wenang.
4. Dialog Sosial: Diperlukan dialog sosial yang konstruktif antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk membahas masalah ketenagakerjaan dan mencari solusi yang berkelanjutan, termasuk mengenai kondisi kerja, kompensasi, dan perlindungan pekerja.
5. Penegakan Hukum yang Tegas: Penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak pekerja harus dilakukan untuk memberikan efek jera kepada pengusaha yang melakukan PHK tanpa dasar hukum yang jelas dan tidak adil.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan perlindungan hukum terhadap pekerja dapat ditingkatkan, dan keadilan dalam pemutusan hubungan kerja dapat terwujud, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkeadilan di tengah perubahan industri yang dinamis.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing, atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Dukungan, kritik konstruktif, dan saran yang berharga dari Bapak/Ibu telah membantu penulis untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini. Kesabaran dan dedikasi yang ditunjukkan dalam membimbing penulis sangat menginspirasi. Penulis merasa beruntung bisa belajar dan bekerja di bawah bimbingan yang profesional dan bijaksana. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan dapat menjadi berkah dan bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

Budi, Santoso dan Ratih Dheviana. 2022. "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", *Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, 2022. hal. 206.

- Ferianto & Darmanto. 2020. Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Diserta Ulasan Hukum, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020), Hal 263.
- Helena, Poerwanto dan Syaifullah. 2020. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan keselamatan Kerja, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2020), hal 23.
- Iman, Soepomo. 2023. Pengantar Hukum Perburuhan, cet. Ke 13, (Jakarta: Djambatan,2023), hal 3.
- Rachmat, Trijono. 2024. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2024) Hal. 53.
- Ridwan, Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom. 2019. Sari Hukum Perburuhan Aktual, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2019), hal. 15.
- Wijono, Prodjodikoro. 2018. Asas-Asas Hukum Perdata, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, hal. 20.
- Zaeni, Asyhadie. 2018. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018) Hal. 83.